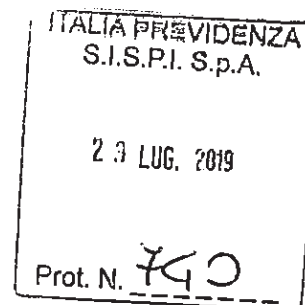


ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PREMIO DI RISULTATO 2019

Oggi 23 luglio 2019, presso la sede legale di Italia Previdenza Spa – Sispi si sono incontrati:

- Italia Previdenza Spa (d'ora in poi "la Società" o "Sispi") rappresentata da Piero Matteo Ezio Lauriola, direttore generale
- La Fisascat in persona di Stefania Chicca
- La Rsa aziendale Fisascat Cisl

(congiuntamente indicate come le "parti")



Le parti, come sopra, premesso che:

- la nuova disciplina sulle società partecipate pubbliche, introdotta dal d.lgs. 175/2016, comporta una rilevante revisione della struttura di governo ed organizzativa della Società e dei rapporti con il socio;
- il 31 luglio 2017 è stato approvato il nuovo statuto sociale per renderlo conforme alla disciplina introdotta dal d.lgs. 175/2016 e per qualificare Sispi come società partecipata "in house providing", soggetta al controllo analogo del socio unico e obbligata a conseguire ricavi derivanti da affidamenti da parte dello stesso socio unico in misura non inferiore all'80% dei ricavi complessivi;
- l'adozione del modello di società "in house providing" comporta per Sispi un profondo processo, tuttora in atto, di ridefinizione della propria struttura di governo, degli schemi contrattuali che regolano il rapporto con la clientela e l'acquisizione delle commesse, di cambiamento delle strategie di sviluppo e crescita e dell'assetto organizzativo;
- nel nuovo contesto giuridico ed economico in cui si trova ad operare, per la Società si rende necessaria l'acquisizione ed il mantenimento di una affidabilità assoluta, articolata in ogni aspetto;
- a questa affidabilità si accompagna la necessità di conseguire un risultato di esercizio soddisfacente, attraverso azioni positive in grado di aumentare i livelli di competitività, di produttività, di redditività nonché di favorire il miglioramento qualitativo, anche attraverso la qualificazione delle competenze e delle professionalità acquisite dal personale;
- intendono proseguire il rapporto di collaborazione volto a gestire e prevenire eventuali problematiche, facilitare l'implementazione di scelte organizzative e gestionali coerenti con il nuovo assetto e che favoriscano la crescita di Sispi ed il benessere del personale che vi opera;
- attribuiscono importanza rilevante alla contrattazione di secondo livello come leva del cambiamento organizzativo per il miglioramento delle prestazioni lavorative;
- il contratto integrativo aziendale deve regolare l'erogazione di una parte del salario, in forma di premio di risultato, condizionata al raggiungimento di determinati parametri in grado di misurare l'incremento della produttività;

- il premio è correlato all'andamento generale della Società ed alla realizzazione di risultati di produttività e qualità, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione collegato ad indicatori di produttività che le parti individuano;
- l'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (di seguito legge di stabilità 2016) prevede che, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite lordo di 3.000 euro annui, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto ministeriale di cui al comma 188;
- l'articolo 1, comma 186, della legge di stabilità 2016 che prevede che, in base alle modifiche sopra indicate, le disposizioni sopra citate trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione del premio, a euro 80.000;
- l'articolo 1, comma 184, della legge di stabilità 2016 prevede che le imprese possono predisporre piani di welfare con l'obiettivo di consentire al lavoratore di chiedere la liquidazione totale o parziale del premio in forma di servizi di cui all'articolo 51, comma 2 lett f), fbis) ed fquater) del Tuir;
- in data 2 ottobre 2018 è stato stipulato, secondo i criteri e le linee guida conformi alle disposizioni sopra riportate, un accordo integrativo per il premio di risultato 2018 durato fino al 31 maggio 2019;
- in data 26 giugno 2019 è stata effettuata la verifica congiunta che ha consentito di accertare il raggiungimento pieno di tutti gli obiettivi legati al premio di risultato, indicati nel citato accordo;

Tutto ciò premesso concordano quanto segue:

1) Le premesse costituiscono parte integrante di questo accordo

PREMIO DI RISULTATO

2) Premio

Per l'anno 2019 è istituito un premio di risultato di ammontare variabile che sarà riconosciuto con la retribuzione di febbraio 2020, strettamente correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi ed attività finalizzati ad incrementi di produttività e qualità, misurabili e verificabili.

Il premio è riconosciuto a tutti i lavoratori assunti con qualsiasi tipo di contratto, con esclusione del direttore, che nel corso del 2019 avranno prestato servizio per almeno 2/3 dell'anno.

3) Importo

L'importo del premio spettante al lavoratore è pari ad 1/12 della retribuzione annua 2019 o del minor periodo lavorato, costituita dall'imponibile previdenziale per lo stesso anno e diminuita delle somme relative a:

- tredicesima mensilità;
- quattordicesima mensilità;
- i premi erogati per il 2018;
- trattamenti di malattia a carico dell'azienda;
- superminimi ed altre indennità aggiuntive rispetto alla paga base tabellare prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Ai fini del calcolo del premio sono neutralizzate, con conseguente ricostituzione figurativa nella base di calcolo, le assenze del lavoratore per:

- infortunio sul lavoro;
- ricovero ospedaliero;
- periodi di malattia per l'effettuazione di terapie salvavita;
- maternità facoltativa (congedi parentali);
- donazione sangue;
- legge 104.

A norma di legge, il periodo di congedo per maternità e paternità (astensione obbligatoria) è considerato come periodo lavorato.

Il premio:

- non è riconosciuto se gli obiettivi sono raggiunti in misura inferiore al 50% rispetto ai valori indicati nell'articolo 4;
- è riconosciuto in misura proporzionale se gli obiettivi sono raggiunti in misura pari o superiore al 50%.

Il premio non concorre alla base utile del Tfr né ha incidenza su alcun altro istituto contrattuale o di legge.

4) Obiettivi di produttività e di miglioramento dell'efficienza organizzativa e gestionale

Il premio di risultato è erogato al raggiungimento dei seguenti obiettivi cumulativi all'interno di ciascun settore, come da schede esplicative allegate. (Allegato 1)

Settore operations

Servizi amministrativi per indennità di buonuscita e prestazioni di previdenza pubblica

- a) Incremento del 3% del numero di pratiche di liquidazione di indennità di buonuscita predisposte nel 2018.

Soluzioni IT

- a) Predisposizione, in collaborazione con il settore Programmazione contabilità ed amministrazione, di un nuovo sistema di protocollo integrato con la gestione documentale
- b) Predisposizione, in collaborazione con il settore Programmazione contabilità ed amministrazione, di un nuovo sistema di postalizzazione
- c) Predisposizione, in collaborazione con il settore Programmazione contabilità ed amministrazione, di un sistema di gestione dei flussi informativi e documentali che consentano l'esercizio delle attività di indirizzo, vigilanza e controllo/monitoraggio da parte di Inps.

Settore Programmazione, Contabilità Amministrazione e Affari Generali

- a) Predisposizione, in collaborazione con il Settore operations - Soluzioni It, di un nuovo sistema di protocollo integrato con la gestione documentale
- b) Predisposizione di un sistema di monitoraggio e sollecito degli incassi delle fatture di vendita.
- c) Predisposizione, in collaborazione con il settore operations - Soluzioni It, di un sistema di gestione dei flussi informativi e documentali che consentano l'esercizio delle attività di indirizzo, vigilanza e controllo/monitoraggio da parte di Inps.
- d) Predisposizione, in collaborazione con il Settore operations - Soluzioni It, di un nuovo sistema di postalizzazione.
- e) Predisposizione e messa in opera di un piano di dematerializzazione degli archivi che punti alla digitalizzazione del 30% dei documenti esistenti.

5) Parametri individuali di presenza al lavoro e procedimenti disciplinari

Fermi restando i criteri di determinazione di cui agli articoli 3 e 4, l'importo del premio sarà riproporzionato in base al numero dei giorni di assenza per:

- Malattia escluse le gravi patologie per le quali sono previste cure salvavita;
- carenza (malattia pagata dall'azienda);
- permessi non retribuiti;
- altre cause previste dalla legge o dal Ccnl, esclusi i permessi orari o giornalieri per legge 104, non superiori a tre giorni mensili, le assenze per donazione sangue e per infortuni sul lavoro eccettuati quelli in itinere.

A norma di legge, il periodo di congedo per maternità e paternità (astensione obbligatoria) è considerato come periodo lavorato.

Ai fini della partecipazione al premio il lavoratore non deve essere stato oggetto, nel corso del 2019, di procedimenti disciplinari che abbiano comportato la sanzione della sospensione.

6) Verifiche

Le parti concordano di effettuare verifiche sul livello di raggiungimento degli obiettivi di cui all'articolo 4 nel mese di settembre, nel mese di novembre, entro la prima metà del mese di gennaio 2020 e, per la consuntivazione, entro la fine dello stesso mese di gennaio.

7) Conversione in servizi di welfare del premio

Ai sensi dell'articolo 1, comma 184, della legge 208/2015 di stabilità per il 2016 nonché dell'articolo 1, comma 160, lett. c) della legge n. 232/2016 di bilancio per il 2017, il lavoratore può chiedere la conversione totale o parziale del premio in uno o più dei seguenti beni e servizi:

- contributi ai fondi di previdenza complementare;
- contributi ai fondi di sanità integrativa;
- rimborso o acquisto abbonamenti per trasporto pubblico locale per sé o per i propri familiari a carico
- copertura del rischio di non autosufficienza (*LTC*) o del rischio di gravi patologie (*Dread Disease*) per sé o per i propri familiari;
- tasse o rette per frequenza scolastica, universitaria, asili nido e scuole materne, purché per l'intero ammontare del servizio;
- libri di testo scolastici, purché per l'intero ammontare del bene;
- frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali, purché per l'intero ammontare del servizio;
- corsi di studio e formazione diversi da quelli organizzati dall'azienda, purché per l'intero ammontare del servizio.

In caso di conversione del premio o di una sua parte in uno dei beni e servizi sopra riportati, la quota di premio convertita è incrementata del 10%.

L'opzione per la conversione del premio deve essere comunicata all'amministrazione di Sispi entro il 15 gennaio 2020.

FERIE SOLIDALI E SOSTEGNO ALLE LAVORATRICI ED AI LAVORATORI VITTIME DI VIOLENZA

8) Ferie solidali

Le parti convengono di introdurre la possibilità di cessione, su base volontaria e a titolo esclusivamente gratuito fra dipendenti, di n. 2 giorni di ferie maturate ed eccedenti le quattro settimane inderogabili previste per legge, oltre che le ore di permesso non fruito al termine dell'anno di maturazione, allo scopo di consentire ai colleghi che le abbiano consumate e che sono privi di ulteriori periodi di astensione lavorativa tutelata, di assistere i propri familiari i quali, a causa delle proprie condizioni di salute o di disabilità, necessitano di cure e assistenza continue. La cessione resterà anonima, fatta eccezione dell'area amministrazione per le corrette contabilizzazioni ed elaborazioni mensili. Le ferie cedute confluiscono nel fondo "ferie solidali", appositamente

costituito e che la Società integra con permessi aggiuntivi in misura pari al 50% delle ferie cedute. La richiesta di fruizione delle ferie cedute e dei permessi aggiuntivi riconosciuti dalla Società, corredate della documentazione medica sanitaria comprovante il bisogno di cure ed assistenza del familiare, saranno soddisfatte fino a capienza del fondo "ferie solidali".

9) Misure per il contrasto alle molestie ed alle violenze nei luoghi di lavoro e per il sostegno alle lavoratrici ed ai lavoratori vittime di violenza di genere

Le parti sottoscrivono un accordo per il contrasto alle molestie ed alla violenza nei luoghi di lavoro e per il sostegno alle lavoratrici ed ai lavoratori, vittime della violenza di genere, che viene allegato al presente accordo (Allegato 2).

CONSULTAZIONI IN MATERIA DI FORMAZIONE

10) Consultazioni in materia di formazione

Entro la scadenza del presente contratto, le parti si incontreranno per un esame congiunto dei piani di formazione al personale, anche al fine di individuare moduli e percorsi formativi offerti, rispetto ai quali atti o intese tra le parti ne possono facilitare la fruizione.

11) Periodo di riferimento e durata del contratto

La durata del presente contratto decorre dalla data di sottoscrizione fino al 31 dicembre 2019 ad eccezione di quanto previsto dagli articoli 8 e 9 che continueranno a trovare applicazione oltre quest'ultimo termine salvo eventuale, successiva e diversa pattuizione tra le parti.

Per Sisbi Italia Previdenza
Piero Matteo Ezio Lauriola

Per Fisascat Cisl
Stefania Chicca
Per Rsa aziendale Fisascat Cisl
Corrado ~~Gabrieli~~



Allegato 1

SCHEDE DESCRITTIVE DEGLI OBIETTIVI INDICATI NELL'ACCORDO INTEGRATIVO PER I PREMI DI RISULTATO 2019

1) Incremento del 3% del numero di pratiche di liquidazione di indennità di buonuscita predisposte nel 2018

Settori ed aree coinvolti: Settore operations - Servizi amministrativi per indennità di buonuscita e prestazioni di previdenza pubblica

OBIETTIVO:

definire un numero di pratiche di indennità di buonuscita superiore del 3% rispetto a quelle definite nel 2018.

Numero di indennità di buonuscita liquidate nel 2018: 5.136.

Numero di indennità di buonuscita da definire nel 2019: 5.291.

2) Predisposizione di un nuovo sistema di protocollo integrato con la gestione documentale

Settori ed aree coinvolti: Settore operations – Soluzioni It e Settore Programmazione contabilità ed amministrazione

OBIETTIVO:

superamento dell'attuale modalità di protocollazione tramite un sistema applicativo creato ad hoc ed integrato anche con funzionalità di Outlook.

PERCORSO:

- analisi da parte dell'ufficio Soluzioni It delle esigenze rappresentate dall'Area amministrazione del settore Programmazione, contabilità ed amministrazione e definizione dei requisiti in coerenza con i dettami del CAD e delle direttive Agid;
- Predisposizione dell'applicazione da parte dell'Ufficio soluzioni It
- Collaudo dell'applicazione da parte dell'area amministrazione del settore Programmazione ed amministrazione e dell'Ufficio soluzioni It
- Rilascio

3) Predisposizione di un sistema di monitoraggio e sollecito degli incassi delle fatture di vendita.

Settori ed aree coinvolti: Settore Programmazione contabilità ed amministrazione

OBIETTIVO:

migliorare i tempi di verifica degli incassi per le fatture emesse agli Enti bilaterali e, contestualmente, efficientare, sempre in termini di ottimizzazione dei tempi, i relativi solleciti degli insoluti.

PERCORSO:

- Strumenti: scadenziario Outlook, stampe dedicate, mail; strumenti già in forza alla società;
- Procedura:
 - lo scadenziario di Outlook verrà impostato affinché ogni fine trimestre solleciti l'avvio della procedura alle due aree "programmazione contabilità e bilancio" e "amministrazione e aa.gg.";
 - la risorsa dedicata alla contabilità (area "programmazione contabilità e bilancio") effettuerà la stampa dal file "situazione incassi", già esistente, e la predisporrà per essere trattata dalla collega dedicata all'amministrazione (area "amministrazione e aa.gg.");
 - la collega procederà all'analisi degli scostamenti temporali tra fatturazione inviata al cliente e mancato incasso e provvederà ad inoltrare una mail standard di sollecito, predisposta secondo 2 modalità differenti (una di primo contatto ed una di ulteriore sollecito);
 - in base alle risultanze dell'estratto conto bancario della società, verrà quindi aggiornato il file "situazione incassi", chiudendo così il cerchio nell'immediato e preparando già i dati per il trimestre successivo.

4) Predisposizione di un sistema di gestione dei flussi informativi e documentali che consentano l'esercizio delle attività di indirizzo, vigilanza e controllo/monitoraggio da parte di Inps

Settori ed aree coinvolti: Settore operations – Soluzioni It e Settore Programmazione contabilità ed amministrazione

OBIETTIVO:

Realizzare una procedura che consente la messa a disposizione degli atti di gestione societari a favore del socio Inps perché possa esercitare le proprie attività di indirizzo, vigilanza e controllo.

PERCORSO:

- analisi da parte dell'ufficio Soluzioni It delle esigenze rappresentate dall'Area amministrazione del settore Programmazione, contabilità ed amministrazione e definizione dei requisiti;
- Predisposizione della procedura da parte dell'Ufficio soluzioni It
- Collaudo dell'applicazione da parte dell'area amministrazione del settore Programmazione ed amministrazione e dell'Ufficio soluzioni It
- Rilascio
- Attivazione automatica dell'invio all'Inps di tutti i documenti di interesse una volta prodotti e formalizzati
- Gestione dei ritorni.

5) Predisposizione di un sistema di postalizzazione

Settori ed aree coinvolti: Settore operations – Soluzioni It e Settore Programmazione contabilità ed amministrazione

OBIETTIVO:

Realizzazione di una piattaforma capace di inviare raccomandate A/R in formato digitale , posta celere, telegrammi , SMS e gestirne i servizi correlati, ad esempio la tracciatura della consegna.

PERCORSO:

- analisi da parte dell'ufficio Soluzioni It delle esigenze rappresentate dall'Area amministrazione del settore Programmazione, contabilità ed amministrazione e definizione dei requisiti;
- Predisposizione dell'applicazione da parte dell'Ufficio soluzioni It
- Collaudo dell'applicazione da parte dell'area amministrazione del settore Programmazione ed amministrazione e dell'Ufficio soluzioni It
- Rilascio

6) Predisposizione e messa in opera di un piano di dematerializzazione degli archivi che punti alla digitalizzazione del 30% dei documenti esistenti

Settori ed aree coinvolti: Settore Programmazione contabilità ed amministrazione

OBIETTIVO:

- dematerializzazione dell'archivio storico societario, al fine di mettere in sicurezza i documenti più risalenti nel tempo, attraverso la scansione sui server della società, ed arrivare, successivamente, nel medio periodo, ad una dislocazione in altra sede dei documenti cartacei.

PERCORSO:

- Strumenti: scanner, software applicativi per scansioni, server dedicati; strumenti già in forza alla società;
- verifica da parte dell'area "amministrazione e aa.gg." del livello di dematerializzazione attuale, attraverso un raffronto tra documentazione cartacea e documentazione scansionata;
- rilevazione puntuale del volume documentale su cui operare e studio di fattibilità del piano operativo di scansionamento, compatibile con le attività ordinarie dell'area stessa;
- calendarizzazione del piano operativo con cadenza settimanale.